

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DAN
DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA PEGAWAI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

ADELINA ATRIANA

F 100 160 086

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DAN
DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
PEGAWAI**

PUBLIKASI ILMIAH

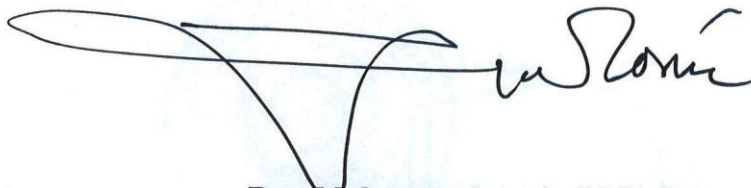
Oleh :

ADELINA ATRIANA

F 100 160 086

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen
Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Drs. Amir', is written over a faint blue circular stamp.

Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psi

NIK.NIDN: 0607075901

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI

Diajukan oleh :

ADELINA ATRIANA

F100160086

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 18 Agustus 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. **Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog**
(Ketua Dewan Penguji)

2. **Achmad Dwityanto O., S.Psi., M.Si**
(Anggota I Dewan Penguji)

3. **Santi Sulandari, S.Psi., M.Ger**
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog)

NIK.NIDN: 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, Agustus 2020

Penulis



ADELINA ATRIANA

F100160086

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Karanganyar. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Karanganyar yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi terhadap kompensasi, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda menggunakan program bantu *SPSS for windows*. Berdasarkan analisis data antara variabel persepsi terhadap kompensasi, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi diperoleh nilai Fhitung sebesar 8.093 dan sig. (p) sebesar 0.001 ($p < 0.01$), yang menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat persepsi terhadap kompensasi dan dukungan organisasi maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi.

Kata Kunci : persepsi terhadap kompensasi, persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi.

Abstract

This study aims to determine the relationship between perceptions of compensation and perceived organizational support with organizational commitment in the Office of Community Empowerment and Village District Karanganyar. The subjects in this study were employees of the Community Empowerment Office and the Village District Karanganyar, amounting to 38 people. The sampling technique uses saturated sampling. Data collection tools used in this study are the scale of perception of compensation, perception of organizational support, and organizational commitment. Data analysis was performed by multiple regression analysis using the SPSS for windows program. Based on data analysis between the variables of perception of compensation, perception of organizational support, and organizational commitment, the Fcount value of 8093 and sig was obtained. (p) equal to 0.001 ($p < 0.01$), which indicates that there is a very significant positive relationship between perceptions of compensation and organizational support with organizational commitment to employees. This means, the higher the level of perception of compensation and organizational support, the higher the level of organizational commitment.

Keywords: perception of compensation, perceived organizational support, organizational commitment.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal paling penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan sumber yang mengelola, menjaga serta memajukan sistem organisasi dari tuntutan perkembangan zaman dan juga berperan dalam mengolah serta memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi sebuah produk ataupun jasa. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang.

Komitmen organisasi sangat penting untuk membawa suatu organisasi mencapai kemajuan dan keberhasilan. Tingginya komitmen organisasi pada pegawai organisasi akan memberikan efek positif pada tingginya kinerja, tingkat *turnover* yang rendah, dan tingkat kehadiran yang tinggi (Luthans dalam Gustyana, Prasetio, Ramadhanty, & Azahra, 2018). Manfaat untuk organisasi jika memiliki pegawai yang berkomitmen sudah pasti memicu upaya pengelola sumber daya manusia di dalam organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu, tingginya komitmen organisasi pada pegawai bisa membuat organisasi menjadi lebih bisa bersaing dengan organisasi lain, karena para pegawai yang memiliki komitmen tinggi biasanya memiliki ide inovasi dan kreasi yang tinggi pula (Katz & Kahn dalam Suseno & Sugiyanto, 2010).

Jika pentingnya mengatur sumber daya manusia tidak disadari oleh suatu organisasi, maka komitmen organisasi pegawai bisa menurun ditandai dengan pegawai yang resign ataupun pensiun dini dari organisasi dan mengakibatkan tingkat *turnover* meningkat (Sianipar & Haryanti, 2014). Pada tahun 2015 Mercer Talent Consulting & Information Solution, penyedia layanan konsultasi SDM global melakukan survei gaji, dengan hasil bahwa persentase *turnover* karyawan dari berbagai industri masih tinggi yaitu 8,4%, persentase yang paling tinggi terjadi pada sector keuangan, yaitu 16% (Prahadi, 2015). Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi menjadi salah satu refleksi dari rendahnya kesediaan karyawan untuk tetap menjaga keanggotaannya dalam suatu perusahaan (Hidayat, 2018).

Saat ini komitmen organisasi karyawan di Indonesia terbilang cukup rendah, seperti yang dikemukakan oleh Watson Wyatt dalam surveinya pada tahun 2005 yaitu sebanyak 85% karyawan di Indonesia memiliki perasaan bangga untuk bekerja di perusahaan mereka, persentase ini jauh lebih tinggi dari pada karyawan di Asia Pasifik

yang hanya 77%, kemudian 80% karyawan di Indonesia memiliki keyakinan pada kesuksesan jangka panjang perusahaan tempat mereka bekerja, angka ini lebih besar dari pada Asia Pasifik yang hanya 72%, namun hanya sebanyak 35% karyawan Indonesia yang memiliki keinginan menjaga keanggotaannya di perusahaan mereka bekerja, walaupun pekerjaan di perusahaan lain hampir sama saja dalam hal gaji, jabatan, dan skop pekerjaan. Sedangkan hasil survei untuk karyawan di kawasan Asia Pasifik tercatat bahwa 57% karyawan memutuskan untuk tetap bekerja di perusahaannya, walaupun terdapat jabatan yang sama di perusahaan lain yang lebih menguntungkan (Membedah Pandangan Karyawan Indonesia, 2005).

Komitmen organisasi juga tidak kalah penting untuk dimiliki para aparatur sipil negara demi terwujudnya sumber daya aparatur yang berkualitas, bermutu, serta professional yang siap melayani masyarakat. seperti salah satu misi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar yaitu mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur; mewujudkan perencanaan, pengembangan pegawai yang berkualitas; meningkatkan disiplin dan kesejahteraan pegawai; mewujudkan tertib administrasi dan layanan prima pegawai. Meningkatkan komitmen organisasi seharusnya menjadi unsur penting yang harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen organisasi pegawai, maka pegawai tersebut akan mempunyai kelekatan terhadap organisasi yang diimplementasikan dalam bentuk kekuatan, keikutsertaan dan loyalitas pegawai pada organisasi.

Namun pada kenyataannya, kondisi mayoritas PNS di Indonesia belum memiliki komitmen yang baik. Dikutip melalui The Worldwide Governance Indicators Reports di tahun 2014, kualitas ASN Indonesia dikategorikan masih berada pada level rendah dengan nilai indeks -0,01 (peringkat 85) dan masih berada di bawah negara ASEAN lainnya seperti Malaysia dan Thailand (Amalia, 2020).

Hasil observasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar, mendapatkan hasil bahwa para pegawai memiliki komitmen organisasi yang rendah, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang sering datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan kantor ketika jam kerja untuk keperluan pribadi, serta keluar untuk makan pada saat jam kerja. Sedangkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten

Karanganyar, mendapatkan hasil bahwa mereka melakukan hal tersebut karena mereka telah merasa bebas dari tugas, dan mereka tidak merasa bersalah sebab gaji atau kompensasi mereka telah diatur dengan tetap dan tidak berubah walaupun mereka meninggalkan pekerjaan mereka di kantor. Selain itu hasil wawancara juga mendapatkan hasil bahwa pegawai lain enggan untuk menegur salah satu pegawai yang melakukan tindakan tersebut.

Menurut Steers & Porter (dalam Halimsetiono, 2014) terdapat 2 faktor yang dapat memengaruhi komitmen anggota organisasi terhadap organisasi, yaitu karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Karakteristik pribadi meliputi ciri-ciri pribadi yang dimiliki, dan masing-masing individu memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain. Misalnya yaitu umur, jenis kelamin, lama bekerja, jenjang pendidikan terakhir, jabatan individu dalam perusahaan atau organisasi. Sedangkan pengalaman kerja meliputi kehandalan perusahaan, interaksi karyawan dengan perusahaan, persepsi dukungan organisasi seperti adanya perasaan dianggap penting oleh atasan, realisasi keinginan karyawan oleh perusahaan, persepsi karyawan terhadap gaji yang diperolehnya, keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, keterlibatan karyawan, dan kepercayaan karyawan.

Berdasarkan hasil pemaparan beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi di atas, persepsi terhadap kompensasi dan persepsi dukungan organisasi menjadi penyebab rendah atau tingginya komitmen organisasi. Persepsi terhadap kompensasi merupakan bagaimana cara pandang anggota organisasi mengenai bentuk upah (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima oleh pegawai/ karyawan setelah melakukan usaha-usaha yang memberikan hasil kepada perusahaan (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017). Sedangkan persepsi dukungan organisasi adalah penilaian anggota organisasi atau karyawan terhadap organisasinya tentang sejauh mana organisasi tempatnya bekerja menghargai peran serta dari kinerja mereka, sejauhmana kesesuaian imbalan/penghargaan yang diberikan organisasi, serta penilaian tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan para anggota organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Oleh sebab itu maka persepsi terhadap kompensasi dan persepsi dukungan organisasi harus diperhatikan agar para anggota organisasi dapat meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasinya sehingga memiliki perasaan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Penelitian terdahulu oleh Prayogo (2014) mengatakan bawasanya persepsi terhadap kompensasi finansial berhubungan positif dengan komitmen organisasi di PT. Gramedia Asri Media Cabang Mall Ciputra. Selain itu, komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nina Febriani Panuju, & Wustari L. Mangundjaya (2018) Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan pertelevisian dan mendapatkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif.

Berdasarkan uraian pentingnya komitmen organisasi beserta fenomena krisis komitmen organisasi pada pegawai yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai?”

2. METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu persepsi terhadap kompensasi dan persepsi dukungan organisasi, serta variabel tergantungan yaitu komitmen organisasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode Skala *Likert*. Variabel komitmen organisasi diungkap menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun dengan modifikasi dari skala milik Ingarianti (2015) berdasarkan aspek menurut Mowday (1979) yaitu rasa percaya kepada organisasi dan penerimaan kepada nilai-nilai & tujuan organisasi, kemauan anggota organisasi dalam berupaya dan bekerja keras untuk keberhasilan organisasi, serta keinginan untuk terus menjaga keanggotaanya di organisasi. Skala tersebut awalnya berjumlah 45 aitem. Berdasarkan hasil perhitungan validitas dengan menggunakan formula Aiken's nilai validitas bergerak dari 0,667 – 1,00, terdapat 3 aitem dinyatakan tidak valid atau gugur. Sehingga terdapat 42 aitem valid dengan yang terbagi dalam 21 aitem *favorable* dan 21 aitem *unfavorable*. Pernyataan dikelompokkan ke dalam empat alternatif pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai(SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Nilai reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,830.

Variabel persepsi terhadap kompensasi diungkap menggunakan skala persepsi terhadap kompensasi yang disusun dengan modifikasi dari skala milik Gregorius Radityo Hanindy Putro (2016) berdasarkan aspek kognitif, afektif, dan konatif

(Walgito, 2010). Skala tersebut awalnya berjumlah 30 aitem. Berdasarkan hasil perhitungan validitas dengan menggunakan *formula Aiken's* nilai validitas bergerak dari 0,667 – 1,00, terdapat 5 aitem dinyatakan tidak valid atau gugur. Sehingga terdapat 25 aitem valid dengan yang terbagi dalam 15 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*. Pernyataan dikelompokkan ke dalam empat alternatif pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai(SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,760.

Variabel persepsi dukungan organisasi diungkap menggunakan skala persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) yang disusun dengan modifikasi dari skala milik Rhoades & Eisenberger (2002), dengan tiga aspeknya yaitu aspek *fairness* (keadilan), *supervession support* (dukungan atasan), dan *organizational reward and job conditions* (penghargaan dan kondisi kerja). Skala tersebut awalnya berjumlah 38 aitem. Berdasarkan hasil perhitungan validitas dengan menggunakan *formula Aiken's* nilai validitas bergerak dari 0,917 – 1,00, terdapat 3 aitem dinyatakan tidak valid atau gugur. Sehingga terdapat 35 aitem valid dengan yang terbagi dalam 19 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*. Pernyataan dikelompokkan ke dalam empat alternatif pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai(SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,754.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana proses pengambilan sampel mencakup seluruh jumlah populasi (Sugiyono, 2011). Dalam pengambilan data terdapat 38 subjek untuk menjadi sampel.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu alat yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tergantung.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Dari hasil analisis data uji korelasi regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0 dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi dengan nilai signifikansi (Sig.) $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa persepsi terhadap kompensasi dan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan positif yang sangat signifikan, artinya semakin tinggi

persepsi terhadap kompensasi dan persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada pegawai. Sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap kompensasi dan persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor dan minor yang diajukan oleh peneliti dapat diterima karena adanya hubungan/saling keterkaitan antara kedua variabel.

Selanjutnya sumbangan efektif dari variabel persepsi terhadap kompensasi kepada komitmen organisasi sebesar 20,2%, dan variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 11,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi dan persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu penyebab yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi, sehingga pihak instansi dapat memanfaatkan faktor tersebut untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Adapun faktor lain sebesar 68,4 % yang mempengaruhi komitmen organisasi selain persepsi terhadap kompensasi dan persepsi dukungan organisasi yaitu faktor karakteristik personal pegawai yang lain seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa, ataupun karakteristik organisasi.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Steers & Porter (1987) yang menyatakan beberapa faktor penyebab komitmen organisasi yang salah satunya yaitu pengalaman kerja, seperti persepsi terhadap gaji dan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai. Persepsi pegawai yang positif mengenai kompensasi dan dukungan yang diberikan oleh instansi dapat menimbulkan kenyamanan ketika bekerja, sehingga mereka bisa berkontribusi lebih untuk instansi dalam hal komitmen organisasi. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogo (2014) yaitu kompensasi yang diberikan oleh instansi mendorong pegawai untuk memiliki kepuasan kerja dan menimbulkan komitmen terhadap organisasi. Begitu pula Panuju dan Mangundjaya (2018) mengatakan adanya pengaruh langsung terhadap hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif organisasi.

Komitmen organisasi pada pegawai dalam penelitian ini tergolong tinggi. Pegawai yang termasuk dalam kategori komitmen organisasi tinggi sebanyak 21 orang (55%), serta kategori sedang sebanyak 17 orang (45%). Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa memiliki

komitmen organisasi yang tinggi. Berikutnya untuk hasil kategorisasi variabel persepsi terhadap kompensasi tergolong tinggi. Jumlah pegawai yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 26 orang (68%), kategori sedang sebanyak 12 orang (32%). Artinya pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa memiliki persepsi terhadap kompensasi yang tinggi. Selanjutnya untuk hasil kategorisasi variabel persepsi dukungan organisasi tergolong sedang. Jumlah pegawai yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 24 orang (63%), kategori sedang sebanyak 14 orang (37%). Artinya pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa memiliki persepsi dukungan organisasi pada tingkat tinggi.

Persepsi terhadap kompensasi merupakan bagaimana cara pandang anggota organisasi mengenai bentuk upah (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima oleh pegawai/ karyawan setelah melakukan usaha-usaha yang memberikan hasil kepada perusahaan (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017). Sedangkan persepsi dukungan organisasi adalah penilaian anggota organisasi atau karyawan terhadap organisasinya tentang sejauh mana organisasi tempatnya bekerja menghargai peran serta dari kinerja mereka, sejauhmana kesesuaian imbalan/penghargaan yang diberikan organisasi, serta penilaian tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan para anggota organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Persepsi terhadap kompensasi dan persepsi dukungan organisasi yang positif akan meningkatkan komitmen organisasi para anggota organisasi (Steers & Porter dalam Halimsetiono, 2014)

Berdasarkan penjabaran dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat tingkat komitmen organisasi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa berada pada tingkat tinggi, begitu pula dengan persepsi terhadap kompensasi pegawai, dan persepsi dukungan organisasi pegawai termasuk dalam tingkat sedang. Ketiga variabel penelitian pun memiliki hubungan/saling keterkaitan satu dengan yang lainnya, dimana persepsi terhadap kompensasi dan persepsi dukungan organisasi memberikan kontribusi terhadap tingkat komitmen organisasi pegawai

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai. Lebih

detailnya yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan komitmen organisasi artinya semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap kompensasi maka semakin rendah pula komitmen organisasi. Kemudian terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Tingkat peran persepsi terhadap kompensasi kepada komitmen organisasi adalah sebesar 20,2%. Tingkat peran persepsi dukungan organisasi kepada komitmen organisasi adalah sebesar 11,4%. Persepsi terhadap kompensasi pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar berada dalam kategori tinggi. Persepsi dukungan organisasi pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar berada dalam kategori tinggi. Komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar berada dalam kategori tinggi.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti mengajukan beberapa saran kepada instansi yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar peneliti menyarankan hendaknya mempertahankan komitmen organisasi yang telah dimiliki. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan sistem pemberian kompensasi bagi pegawai. Hal ini bertujuan untuk membentuk persepsi positif terhadap kompensasi pada pegawai. Selain itu peneliti menyarankan untuk meningkatkan keadilan dalam instansi, dukungan atasan, dan pengkondisian keadaan kerja untuk membentuk persepsi positif mengenai dukungan organisasi, sehingga komitmen organisasi para pegawai tetap terjaga. Selain itu kepada peneliti selanjutnya, peneliti memberikan anjuran untuk mengkaji lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang dapat memberikan sumbangan lebih besar terhadap komitmen organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya atau dengan metode penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95-109.
- Amalia, S. (2020). *PNS Pensiun Dini: Cenderung Untung atau Rugi?* Depok: Kumparan .
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Hakim, L., Asmony, H. T., & Inapty, B. A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Gaya Kepemimpin Terhadap Kinerja Manajerial (Survey Pada SKPD Sumbawa Dan Sumbawa Barat). *JAFFA*, 4(1), 67 - 82.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 8(8), 339-345.
- Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada divisi pt jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, III (1), 1-19.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalia* . Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Membedah Pandangan Karyawan Indonesia*. (2005, Januari 6). Retrieved September 24, 2019, from PortalHR: <https://portalhr.com>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. USA: Sage Publications.
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational
- Sutanto, E. M., & Patty, F. M. (2014). Persepsi akan gaji, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pt. Amita bara sejahtera. *Journal of Business and Banking*, 4(1), 1 – 14.
- Turnip, H., Situmorang, B., & Matondang, Z. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif Guru TK Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Usia Dini*, 4(2), 39-54.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi.